

Ванкевич Елена

Витебский государственный технологический университет

ГИБКОСТЬ РЫНКА ТРУДА КАК СПОСОБ СМЯГЧЕНИЯ КРИЗИСНЫХ ЯВЛЕНИЙ В ЕГО РАЗВИТИИ

Введение

Структурные изменения в мировой экономике, а также перманентные кризисы в ее развитии требуют формирования гибкого рынка труда. Многие исследователи объясняют причины накопившихся проблем на рынках труда стран ЕС неэластичностью рынка труда [1, стр. 49], проявляющейся в жестком законодательстве о защите занятости, сильной роли профсоюзов, значительных программах социальной помощи и высоком уровне налогообложения заработной платы. Но «стабильность не означает защищенность, и стабильные рабочие места – не обязательно хорошие рабочие места» [2, р. 7]. Поэтому в последнее время много предпринимается для повышения гибкости рынков труда, что сопровождается рядом новых проблем. Использование гибких форм рабочего времени способствует снижению затрат труда и позволяет лучше гармонизировать потребности производства с индивидуальными фазами жизни человека, однако «41% представителей работников и 34% – руководителей подтвердили, что использование неполной рабочей недели негативно сказывается на профессиональной карьере» [3, s. 70]. Поэтому большое значение имеет определение таких форм гибкости рынка труда, которые помогли бы смягчить последствия мирового финансово-экономического кризиса на рынке труда без ущемления экономических интересов его субъектов (работников и работодателей).

Современные тенденции рынков труда в странах ЕС

Национальные рынки труда стран ЕС претерпевают значительные изменения. Снижение общего уровня занятости с 65,4% в 2007 г. до 64,6% в 2009г. произошло преимущественно за счет снижения уровня занятости мужчин. Общий уровень безработицы вырос до 8,9%, при этом значительно возросла молодежная безработица. Изменяется объем и структура предложения рабочей силы на национальных рынках труда. Растет предложение труда со стороны различных демографических слоев, ранее экономически неактивных (инвалиды, пенсионеры, молодежь, женщины). Они ориентированы на гибкие формы занятости, неполный рабочий день, самозанятость, которые получают распространение в последнее время (табл. 1).

Таблица 1. Масштабы гибких форм занятости в странах ЕС-27

Удельный вес в численности занятых, в %	2007	2008	2009
самозанятых	12,7	16,8	16,2
врсменнных работников	8,87	8,76	7,93
занятых неполный рабочий день	18,1	18,54	18,44
работающих по срочным трудовым контактам	14,5	14,0	13,5

Рассчитано по данным: European Union Labour Force Survey- annual results (2007, 2008, 2009)// epp.eurostat.ec.europa.eu

Происходящие изменения в структуре спроса на труд обусловлены постоянной реструктуризацией экономики, развитием новых секторов и видов экономической деятельности, сектора услуг, эколого-ориентированных производств, е-занятости. То есть в традиционных отраслях и секторах экономики рабочие места сокращаются, и одновременно появляются – в новых, что требует мобильности рабочей силы (функционально, профессионально и географически), новых знаний и компетенций. Наиболее практикующими формами сокращения персонала в этих условиях выступают: стимулирование увольнений по собственному желанию, увольнение по сокращению численности (штата), по соглашению сторон, по дисциплинарным основаниям [4, стр. 50]. Высвобождение работников имеет негативные последствия для рынка труда: снижение уровня занятости; рост численности безработных (на 30% за 2008 – 2009 годы) в 27 странах ЕС [5, стр.4], ухудшение возможностей трудоустройства (особенно уязвимыми оказались такие категории населения, как молодежь, лица пожилого возраста, неквалифицированные рабочие, женщины и мигранты); рост численности лиц, получающих пособия по безработице, увеличение нагрузки на органы государственной службы занятости, сокращение количества свободных рабочих мест и вакансий. Поэтому важной проблемой становится поиск социально приемлемых форм оптимизации численности персонала на предприятиях и изменения структуры занятости.

Сегментация персонала и дифференциация условий контрактации

Сегментация рынка труда – это разделение работников и рабочих мест на устойчивые замкнутые сектора, зоны, которые ограничивают мобильность рабочей силы своими границами. Она является результатом дифференциации взаимоотношений работодателя с разными группами занятых (что находит выражение в формах найма, условиях трудового контракта и пр.). Причинами сегментации персонала являются различия в социально-экономической эффективности занятости различных категорий работников, что должно найти отражение в дифференциации условий их контрактации. В соответствии с этим, на рынке труда организации выделяются достаточно обособленные группы занятых, которым присущи специфические характеристики в области оплаты труда, гарантий занятости, пр. Это находит выражение в формировании внутреннего рынка труда организаций. Модель внутреннего рынка труда берет истоки в дуалистической модели рынка труда¹.

¹ Основы дуалистической модели рынка труда заложены в трудах Doeringer P., Piore M.J. Internal labor markets and manpower analysis. Lexington, Mass.D.C.Hcalth, 1971; Gordon D.M. Theories of poverty and

которая представляет структуру рынка труда двумя секторами: первичный сектор работников с высоким уровнем заработной платы (это внутренний рынок труда) и вторичный сектор работников с низким уровнем заработной платы, который нанимает персонал во внешнем рынке труда. Распределение работников между первичным и вторичным секторами происходит благодаря их личным качествам, характеризующим индивидуальную конкурентоспособность рабочей силы (образование, опыт). С позиций работодателя важно выделить данные сегменты персонала для того, чтобы, используя различные модели гибкости рынка труда, повысить отдачу от них. Это достигается различными условиями заключения контрактов. О. Уильямсон выделил три типа контрактов, каждый из которых отражает специфику взаимоотношений работника и нанимателя и порождает отличие трудового статуса работника в зависимости от того, к какому сегменту персонала он принадлежит [6, стр. 91-95]. Работники, обладающие неспециализированными и легкозаменимыми знаниями и компетенциями, не интегрированные в систему внутрифирменных перемещений, работают на условиях краткосрочных трудовых контрактов. Промежуточный тип контракта характерен для работников, связывающих свою трудовую деятельность с одной организацией и готовым постоянно повышать свою квалификацию в зависимости от потребностей данной организации. Третий вид контракта (длительный, бессрочный) предлагается работникам, в которых заинтересована сама организация – и взамен на инвестиции в развитие таких работников она предоставляет гарантии занятости и дополнительный социальный пакет. Дифференциация условий контрактации для различных сегментов персонала является формой смягчения кризисных явлений на рынке труда как для работников, так и для нанимателей, позволяющей минимизировать риски инвестиций в человеческий капитал и оптимизировать численность занятых работников без массовых высвобождений. Например, на российских предприятиях, применяющих нестандартные трудовые договора, оборот рабочей силы выше не только в отношении выбытия персонала, но и в отношении найма [7, стр. 17], то есть эти предприятия более активно изменяли свою структуру занятости.

Внутрифирменная мобильность персонала и аутстафтинг

Более сложной в использовании, но также эффективной с социальной точки зрения является использование внутрифирменной мобильности работников для оптимизации численности занятых на предприятии. Это предполагает создание системы оперативного перемещения работников между рабочими местами и подразделениями организации, изменение их функциональной нагрузки на основе владения несколькими профессиями (специальностями). Внутрифирменная мобильность персонала может быть организована по нескольким направлениям: перемещение работников в рамках одного подразделения организации по нескольким рабочим местам (операциям); перемещение работника между подразделениями (филиалами, представительствами) организации; суммированный учет рабочего времени; совместительство; сезонные работы; временные работы на время от-

undremployment. Lexington, Mass. D.C. Heath, 1972; Cain G.C. The challenge of segmented labour market theories to orthodox theory: a survey // *Journal of Economic Literature*, 1976, № 14, p.1215-1257; Taubman, P. *Segmented Labor Markets* / P. Taubman, M.L. Wachter // *Handbook of Labor Economics*, Volume II, Elsevier Science Publishers, BV, 1986. Ch. 21, – P. 1183 – 1217.

сутствия постоянного работника, др. Огромным резервом для развития гибких форм занятости являются развивающаяся сфера IT-технологий, e-экономика, сетевая экономика. Многие организации давно и эффективно используют режимы гибких форм занятости. Например, на предприятиях «BMW AG» гибкая система труда введена с 1993 года. Сейчас в компании используется порядка 200 режимов гибкого времени, за счет чего производительность работников возросла на 24–39% [7, стр. 172]. По мнению П. Гесснера (ответственного за политику рабочего времени в «BMW AG»), программа гибкого рабочего времени помогла снизить реальную почасовую ставку заработной платы, повысить конкурентоспособность компании и сохранить рабочие места. Такой же практики придерживается один из крупнейших банков Франции «Credit Lyonnais» (со штатом персонала 35 тыс.чел.). Программа сокращения предусматривает сокращение нормальной рабочей недели для 7 тыс. служащих с 39 до 33 часов при четырехдневной рабочей неделе. Это позволило сохранить 1,1 тыс. рабочих мест из 5 тыс., запланированных под сокращение. Аутстаффинг представляет помощь кадрового агентства при перемещении работника путем заключения договора с предприятием, с которым у работников действующие трудовые отношения о содействии в их временном трудоустройстве на другое предприятие. Это хороший способ решить проблемы изменения структуры занятости в регионе. Однако его использование требует нормативно-правового и организационного обеспечения.

Заключение

Гибкость рынка труда позволяет снизить остроту безработицы в период структурных изменений экономики или кризиса. Она дает возможность предприятиям с меньшими экономическими и социальными потерями адаптироваться к изменениям рыночной конъюнктуры и по возможности избежать массовых высвобождений персонала. Для общества в целом гибкий рынок труда расширяет возможности занятости различных социально-демографических групп населения. Однако вместе с неоспоримыми преимуществами, гибкий рынок труда таит опасность снижения уровня социальной защищенности работающих, ослабление гарантий занятости, рост малообеспеченности и усиление эффекта «работающих бедных». Именно по этой причине повышение гибкости рынка труда требует усиления социального диалога и государственно-частного партнерства в решении проблем занятости и социальной защиты населения.

Литература

1. Европейское региональное совещание. Обеспечение достойного труда в Европе и Центральной Азии. Доклад Генерального Директора. Том 1. Часть 2. – МБТ, 2009
2. *Employments stability in an age of flexibility/* Gen. ed. P.Auer, S.Cazes. – Geneva, ILO, 2002.
3. *Spoleczna odpowiedzialnosc organizacji: od odpowiedzialnosc do elastycznych form pracy.* Pod red. Walkowiaka R., Krukowskiego K. – Olsztyn, 2009
4. Мироненко О.Н. Законодательство о защите занятости и подстройка спроса на труд: эмпирический анализ. Препринт WP 15/2010/01. – Москва, Государственный университет Высшая школа экономики, 2010.

5. Агабекян Р.Л., Авагян Г.Л. Современные теории занятости. – Москва, ЮНИТИ ДАНА, 2001.
6. Смирных Л.И. Нестандартные трудовые договора: опыт использования предприятиями. Препринт WP 15/2010/03. – Москва, Государственный университет Высшая школа экономики, 2010.
7. Ванкевич Е.В., Морова А.П., Новикова И.В. Управление региональным рынком труда при переходе к рыночной модели социальной политики в Беларуси. – Витебск, ВГТУ, 2004.

Flexible Labour Market as a Way of Protection Crisis in Its Development

Summary

The report analyzes current trends in employment in the countries of Central and Eastern Europe, taking place under the influence of the global financial crisis (rising unemployment, reduced employment levels, changes in the structure of the economically active population, etc.). Taken together, these changes suggest the need to develop new areas of labor market development and interaction of its subjects. The main direction of development of the labor market is increasing its flexibility, which is achieved by segmentation of the staff, contracting for the differentiation of the conditions of different segments, the promotion of internal (intra-) mobility of staff, development staff, outsourcing, outplacement services for the creation of large enterprises, the strengthening of the dialogue of social partners in the labor market for preparedness of its participants (government, employment services, unions, educational institutions, associations and employment agencies) to maximize assistance to employers to optimize employment and change of employment structure to enhance the competitiveness of organizations. In these circumstances, it is important to combine labor market flexibility with the mechanisms of social protection to help reduce the severity of unemployment without increasing social tension in society.